

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

16 juli 2007

BUITENGEWONE ZITTING 2007

WETSVOORSTEL

**teneinde economische werkloosheid ook open
te stellen voor personeel van handelszaken
welke in zware moeilijkheden verkeren
ingevolge wegwerkzaamheden**

(ingediend door mevrouw Muriel Gerkens c.s.)

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Toelichting	4
3. Wetsvoorstel	6
4. Bijlage	8

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

16 juillet 2007

SESSION EXTRAORDINAIRE 2007

PROPOSITION DE LOI

**visant à étendre l'accès au chômage
économique pour les employés travaillant
dans les commerces mis en difficulté grave
suite à des travaux de voirie**

(déposée par Mme Muriel Gerkens et consorts)

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2.. Développements	4
3.. Proposition de loi	6
4.. Annexe	8

<i>cdH</i>	:	<i>centre démocrate Humaniste</i>
<i>CD&V–N–VA</i>	:	<i>Christen-Democratisch en Vlaams/Nieuw-Vlaamse Alliantie</i>
<i>Ecolo-Groen!</i>	:	<i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen</i>
<i>FN</i>	:	<i>Front National</i>
<i>LDD</i>	:	<i>Lijst Dedecker</i>
<i>MR</i>	:	<i>Mouvement Réformateur</i>
<i>Open Vld</i>	:	<i>Open Vlaamse liberalen en democraten</i>
<i>PS</i>	:	<i>Parti Socialiste</i>
<i>sp.a - spirit</i>	:	<i>Socialistische partij anders - sociaal, progressief, internationaal, regionalistisch, integraal-democratisch, toekomstgericht.</i>
<i>VB</i>	:	<i>Vlaams Belang</i>

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

<i>DOC 52 0000/000 :</i>	<i>Parlementair document van de 52^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>
<i>QRVA :</i>	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)</i>
<i>CRABV :</i>	<i>Beknopt Verslag (blauwe kaft)</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)</i> <i>(PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)</i>
<i>PLEN :</i>	<i>Plenum</i>
<i>COM :</i>	<i>Commissievergadering</i>
<i>MOT :</i>	<i>moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>

Abréviations dans la numérotation des publications :

<i>DOC 52 0000/000 :</i>	<i>Document parlementaire de la 52^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
<i>QRVA :</i>	<i>Questions et Réponses écrites</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)</i>
<i>CRABV :</i>	<i>Compte Rendu Analytique (couverture bleue)</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)</i> <i>(PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)</i>
<i>PLEN :</i>	<i>Séance plénière</i>
<i>COM :</i>	<i>Réunion de commission</i>
<i>MOT :</i>	<i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be
e-mail : publications@laChambre.be

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe handelaars die wegens openbare werken ernstige hinder ondervinden, toe te staan op hun personeel – zowel de arbeiders als de bedienden – voor de duur van die werken de regeling voor economische werkloosheid toe te passen.

Volgens de indieners schieten de middelen waarover de handelaars in dergelijke gevallen momenteel beschikken (rechtsgeding wegens verstoring van de buurt, economische werkloosheid welke alleen geldt voor arbeiders en voor ten hoogste vier weken) tekort.

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi vise à permettre aux commerçants, victimes de nuisances graves occasionnées par des travaux publics, de mettre leur personnel, tant ouvrier qu'employé, en chômage économique durant la durée de ces travaux.

Les auteurs estiment en effet que les instruments dont disposent actuellement les commerçants dans ces cas (action en justice pour troubles du voisinage, chômage économique pour les ouvriers uniquement et seulement pour une durée maximale de 4 semaines) sont insuffisants.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van het wetsvoorstel DOC 51 2295/001.

Tal van wegwerkzaamheden zijn noodzakelijk en nuttig, maar worden al te vaak uitgevoerd ten nadele van de handelaars wier zaak daardoor maar moeilijk of zelfs helemaal niet toegankelijk is. Soms sleept de situatie wel een heel jaar aan.

Het parlement heeft op 17 november 2005 de wet van 3 december 2005 betreffende de uitkering van een inkomenscompensatievergoeding aan zelfstandigen die het slachtoffer zijn van hinder ten gevolge van werken op het openbaar domein (DOC 51 1751/010) goedgekeurd. Tot wanneer die tekst als wet in het *Belgisch Staatsblad* werd bekendgemaakt, hadt een handelaar die financieel verlies lijdt maar één alternatief, met name naar de rechter stappen. Hij moest een klacht indienen op grond van verstoring van de buurt, en een schadevergoeding vorderen. Een deskundige moest daarna de door de werkzaamheden veroorzaakte daling van het omzetcijfer evalueren. Kennelijk weigerden de opdrachtgevers van de werken immers de geschillen in der minne te regelen en werd dus altijd het gerecht ingeschakeld, hetgeen soms acht jaar aansleepte. De afhandeling van die dossiers bleek voorts ingewikkeld uit te vallen en expertise te vergen. De klager werd flink op kosten gejaagd, en logischerwijs zagen heel wat handelaars van een procedure af. Dat is de opdrachtgevers geenszins ontgaan.

Sinds de bekendmaking van die wet in het *Belgisch Staatsblad* heeft de handelaar recht op een forfaitaire vergoeding van 44,2 euro per kalenderdag, vanaf de zestiende dag dat zijn zaak gesloten is. Aangezien de opdrachtgevers voor die uitbetalingen geld zullen moeten storten in een Participatiefonds, mag worden gehoopt dat die opdrachtgevers en dan vooral de gemeenten zich aangesproken zullen voelen en de duur van de werkzaamheden zullen proberen in te korten, en ook aandacht zullen hebben voor de situatie van de handelaars, zodat die zo weinig mogelijk hinder van die werken ondervinden.

Voorts kan een zelfstandige vragen dat hij wordt vrijgesteld van betaling van de sociale bijdragen, maar de kwartalen waarin hij geen bijdrage betaalt, tellen niet mee voor de berekening van zijn pensioen. Er zij op gewezen dat dergelijke werken gemiddeld een jaar duren. Wie kan zich veroorloven een jaar niet voor zijn loopbaanberekening te laten meetellen?

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte de la proposition de loi DOC 51 2295/001.

De nombreux travaux de voirie sont nécessaires et utiles mais leur réalisation porte trop souvent préjudice aux commerçants dont les locaux sont inaccessibles ou difficilement accessibles, pendant parfois une année.

Jusqu'à la publication au *Moniteur belge* de la loi du 3 décembre 2005 instaurant une indemnité compensatoire de pertes de revenus en faveur des travailleurs indépendants victimes de nuisances dues à la réalisation de travaux sur le domaine public, adoptée par le Parlement le 17 novembre 2005 (DOC 51 1751/010), le commerçant qui subissait des pertes financières n'avait pour seule alternative que d'aller en justice. Il devait déposer plainte sur base de troubles du voisinage et demander un dédommagement. Un expert devait évaluer la perte du chiffre d'affaires qui résultait des travaux. Il apparaît en effet que les maîtres d'œuvre des travaux refusaient de régler les litiges à l'amiable, qu'il y avait donc toujours recours au tribunal, que cela durait parfois 8 ans et que le traitement de ces dossiers s'avérait complexe, nécessitant une expertise. Le coût était important pour le plaignant, et logiquement, nombreux étaient les commerçants qui y renonçaient. Ce que n'ignoraient pas les maîtres d'œuvre.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi précitée, le commerçant a droit à une indemnité forfaitaire de 44,2 euros par jour, à partir du seizième jour de fermeture. Les commanditaires de travaux devant alimenter un fonds à cette fin, on peut espérer une responsabilisation de ceux-ci, et en particulier des communes, afin que la durée des travaux diminue et qu'une attention soit portée aux commerçants afin qu'ils subissent le moins possible de préjudices.

L'indépendant peut également demander à être exonéré du paiement des cotisations sociales, mais les trimestres pour lesquels il ne paie pas de cotisation ne comptent pas pour son droit à la pension. Il faut savoir que la durée moyenne des travaux est d'un an. Qui peut s'offrir une année non comptabilisée dans ses années de travail?

Quid met de handelaar die personeel in dienst heeft, maar zonder klanten valt? Hij kan onmogelijk zijn zaak sluiten, en toch zijn werknemers blijven uitbetalen; het is hem al even onmogelijk ze onder de regeling voor economische werkloosheid te brengen want zijn winkel-personeel heeft een bediendestatuut. In de vigerende wetgeving is immers bepaald dat een werkgever om economische redenen voor een duur van ten hoogste 4 weken een regeling voor economische werkloosheid kan instellen, indien het hem bij gebrek aan werk tijdelijk onmogelijk is de werknemers aan de slag te houden.

De indieners stellen voor die regeling ook te doen gelden voor de winkelbedienden, met dien verstande dat de maximumduur van de ernstige hinder ingevolge de werkzaamheden wordt opgetrokken. De rechtstreekse oorzaak van het gebrek aan werk moet economisch van aard zijn, zoals bijvoorbeeld een sterke terugloop van het aantal orders en bestellingen, vertraging bij de levering van de grondstoffen, dan wel overproductie ingevolge tegenvallende verkoop of fellere concurrentie. Het feit dat minder klanten de winkels bezoeken wegens langdurige wegwerkzaamheden moet bij die criteria worden opgenomen. Aldus zou de werknemer een werkloosheidsuitkering kunnen ontvangen vanaf de eerste dag dat hij werkloos is.

Een samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid en de gewesten moet zorgen voor de doorzending van de inlichtingen, van de gemeenten naar de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening (RVA). Op die manier kan de ernst worden aangetoond van de economische toestand van de handelszaken die een aanvraag zullen indienen om voor economische werkloosheid in aanmerking te komen.

Mais qu'en est-il du commerçant qui occupe des vendeurs et qui n'a plus de clients? Il lui sera impossible de fermer tout en continuant à payer ses travailleurs. Il lui est également impossible de mettre ses travailleurs en chômage économique car les vendeurs ont un statut d'employé. La législation actuelle dispose en effet qu'un employeur peut introduire un régime de chômage temporaire pour des raisons économiques s'il lui est temporairement impossible d'occuper les ouvriers à défaut de travail, pour une durée maximale de 4 semaines.

Nous proposons de l'élargir aux employés des commerces, tout en élargissant la durée maximale à la durée des nuisances graves provoquées par les travaux. La cause directe de la pénurie de travail doit avoir un caractère économique. Par exemple un manque de travail suite à une baisse du nombre d'ordres et de commandes, suite à un retard de livraison de matières premières ou suite à une surproduction due à des méventes ou à une concurrence intensifiée. Une baisse de clientèle dans les commerces suite à des travaux de voirie prolongés doit être incluse dans ces critères. Ceci permettrait au travailleur de recevoir les allocations de chômage dès le premier jour de chômage.

Un accord de coopération entre le fédéral et les régions pourrait organiser la transmission des informations depuis les communes jusqu'à l'Office National de l'Emploi (ONEM), afin de certifier la gravité de la situation économique des commerces qui introduiront une demande de chômage économique.

Muriel GERKENS (Ecolo-Groen!)
 Meyrem ALMACI (Ecolo-Groen!)
 Georges GILKINET (Ecolo-Groen!)
 Wouter DEVRIENDT (Ecolo-Groen!)
 Jean-Marc NOLLET (Ecolo-Groen!)
 Zoé GENOT (Ecolo-Groen!)
 Stefaan VAN HECKE (Ecolo-Groen!)
 Philippe HENRY (Ecolo-Groen!)
 Juliette BOULET (Ecolo-Groen!)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

De handelsondernemingen die over voor het publiek toegankelijke lokalen beschikken in een straat waar wegwerkzaamheden aan de gang zijn, of in de nabijheid ervan, kunnen met inachtneming van de in artikel 3 bedoelde voorwaarden de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van hun bedienden geheel opschorten of een regeling voor deeltijdse arbeid instellen.

Art. 3

De opschorting van de arbeidsovereenkomst of de instelling van een regeling voor deeltijdse arbeid moet worden gerechtvaardigd door een betekenisvolle vermindering van de ondernemingsactiviteiten gedurende meer dan vijftien opeenvolgende dagen. Die vermindering van de activiteiten moet het gevolg zijn van wegwerkzaamheden die worden verricht in de straat waar de lokalen van de onderneming toegankelijk zijn voor het publiek, of in de onmiddellijke nabijheid ervan.

Art. 4

Het bestaan van de in artikel 3 bedoelde voorwaarden wordt vastgesteld door een vergoedingscommissie die wordt ingesteld bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Elk gewest kan, zo het zulks wenst, een vertegenwoordiger aanwijzen die in die commissie zitting zal hebben om er dat gewest in te vertegenwoordigen.

Art. 5

In artikel 51, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt tussen het eerste en het tweede lid het volgende lid ingevoegd:

«De in het eerste lid bepaalde maximumduur van 4 weken geldt niet in geval van economische werkloosheid die is veroorzaakt door ernstige hinder ingevolge openbare werken, in de zin van de wet van 3 december 2005.»

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

Les entreprises commerciales disposant de locaux accessibles au public dans une rue affectée par des travaux de voirie ou à proximité de celle-ci, peuvent, dans le respect des conditions visées à l'article 3, suspendre totalement l'exécution du contrat de travail de leurs employés ou instaurer un régime de travail à temps partiel.

Art. 3

La suspension du contrat de travail ou l'instauration d'un régime à temps partiel doit être justifiée par une diminution significative des activités de l'entreprise pendant plus de quinze jours consécutifs. Cette diminution d'activité doit être la conséquence des travaux de voirie effectués dans la rue où les locaux de l'entreprise sont accessibles au public ou à proximité immédiate de celle-ci.

Art. 4

L'existence des conditions visée à l'article 3 est constatée par une commission d'indemnisation instaurée au sein de l'Office National de l'Emploi. Chaque région qui le souhaite peut désigner un représentant qui siègera au sein de cette commission et la représentera.

Art. 5

Dans l'article 51, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1 et 2:

« La durée maximale de 4 semaines, prévue à l'alinéa 1^{er}, n'est pas applicable en cas de chômage économique provoqué par des nuisances graves suite à des travaux publics, au sens de la loi du 3 décembre 2005 »

Art. 6

De Koning stelt de nadere regels voor de toepassing van die regeling vast, met name:

- 1° de wijze waarop en de termijn waarbinnen van de nieuw ingestelde arbeidsregeling kennis wordt gegeven;
- 2° de duur van die nieuwe regeling;
- 3° het maximum aantal werkloosheidsdagen.

28 juni 2007

Art. 6

Le Roi fixe les modalités d'application de ce régime et notamment:

- 1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;
- 2° la durée de ce nouveau régime;
- 3° le nombre maximal des journées de chômage.

Le 28 juin 2007

Muriel GERKENS (Ecolo-Groen!)
Meyrem ALMACI (Ecolo-Groen!)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen!)
Wouter DEVRIENDT (Ecolo-Groen!)
Jean-Marc NOLLET (Ecolo-Groen!)
Zoé GENOT (Ecolo-Groen!)
Stefaan VAN HECKE (Ecolo-Groen!)
Philippe HENRY (Ecolo-Groen!)
Juliette BOULET (Ecolo-Groen!)

BASISTEKST

3 juli 1978

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten**Art. 51**

§ 1. Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst geheel wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.

Het koninklijk besluit vermeldt:

1° de wijze waarop en de termijn waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht;

2° de duur van de nieuwe regeling;

3° het maximum aantal werkloosheidsdagen.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever worden gezonden bij een ter post aangetekende brief aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is of op elektronische wijze waarvan de nadere regelen worden vastgelegd door de Koning.

De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en de Nationale Arbeidsraad, de minimale termijn bepalen waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht.

De in het tweede lid, 1°, bedoelde kennisgeving en de in het derde lid bedoelde mededeling vermelden:

1° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen;

2° de data waarop de werklieden werkloos zullen zijn.

De in het derde lid bedoelde mededeling vermeldt daarenboven:

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

3 juli 1978

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten**Art. 51**

§ 1. Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst geheel wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.

Het koninklijk besluit vermeldt:

1° de wijze waarop en de termijn waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht;

2° de duur van de nieuwe regeling;

3° het maximum aantal werkloosheidsdagen.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever worden gezonden bij een ter post aangetekende brief aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is of op elektronische wijze waarvan de nadere regelen worden vastgelegd door de Koning.

De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en de Nationale Arbeidsraad, de minimale termijn bepalen waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht.

De in het tweede lid, 1°, bedoelde kennisgeving en de in het derde lid bedoelde mededeling vermelden:

1° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen;

2° de data waarop de werklieden werkloos zullen zijn.

De in het derde lid bedoelde mededeling vermeldt daarenboven:

TEXTE DE BASE

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 51

§ 1^{er}. Sur avis de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

L'arrêté royal indique:

1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;

2° la durée de ce nouveau régime;

3° le nombre maximal des journées de chômage.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par pli recommandé à la poste adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise ou par voie électronique dont les modalités sont fixées par le Roi.

Le Roi peut, après avis du comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, déterminer le délai de notification minimum du nouveau régime de travail qui est instauré.

La notification prévue à l'alinéa 2, 1°, et la communication prévue à l'alinéa 3 mentionnent:

1° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin;

2° les dates auxquelles les ouvriers seront en chômage.

La communication prévue à l'alinéa 3 mentionne en outre:

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 51

§ 1^{er}. Sur avis de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

L'arrêté royal indique:

1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;

2° la durée de ce nouveau régime;

3° le nombre maximal des journées de chômage.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par pli recommandé à la poste adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise ou par voie électronique dont les modalités sont fixées par le Roi.

Le Roi peut, après avis du comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, déterminer le délai de notification minimum du nouveau régime de travail qui est instauré.

La notification prévue à l'alinéa 2, 1°, et la communication prévue à l'alinéa 3 mentionnent:

1° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin;

2° les dates auxquelles les ouvriers seront en chômage.

La communication prévue à l'alinéa 3 mentionne en outre:

1° de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen;

2° hetzij de naam, de voornamen en het adres van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst.]

§ 2. Bij ontstentenis van de bij § 1 getroffen regeling kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste vier weken geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking inbegrepen.

De kennisgeving moet vermelden:

1° hetzij naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst;

2° het aantal werkloosheidsdagen en de data waarop elke werkmán werkloos zal zijn;

3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan ieder werkloos gestelde werknemer, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.

1° de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen;

2° hetzij de naam, de voornamen en het adres van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst.]

§ 2. Bij ontstentenis van de bij § 1 getroffen regeling kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste vier weken geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

De in het eerste lid bepaalde maximumduur van 4 weken geldt niet in geval van economische werkloosheid die is veroorzaakt door ernstige hinder ingevolge openbare werken, in de zin van de wet van 3 december 2005.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking inbegrepen.

De kennisgeving moet vermelden:

1° hetzij naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst;

2° het aantal werkloosheidsdagen en de data waarop elke werkmán werkloos zal zijn;

3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan ieder werkloos gestelde werknemer, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.

1° les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit;

2° soit les nom, prénoms et adresse des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue.

§ 2. En l'absence du règlement prévu au § 1^{er}, le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale de quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

La faculté prévue à l'alinéa 1^{er} ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

La notification doit indiquer:

1° soit les nom, prénoms et commune du domicile des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;

2° [le nombre de jours de chômage et les dates auxquelles chaque ouvrier sera en chômage;]

3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de la notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.

1° les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit;

2° soit les nom, prénoms et adresse des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue.

§ 2. En l'absence du règlement prévu au § 1^{er}, le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale de quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

La durée maximale de 4 semaines, prévue à l'alinéa 1^{er}, n'est pas applicable en cas de chômage économique provoqué par des nuisances graves suite à des travaux publics, au sens de la loi du 3 décembre 2005

La faculté prévue à l'alinéa 1^{er} ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

La notification doit indiquer:

1° soit les nom, prénoms et commune du domicile des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;

2° [le nombre de jours de chômage et les dates auxquelles chaque ouvrier sera en chômage;]

3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de la notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever gezonden bij een ter post aangetekende brief aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is of op elektronische wijze waarvan de nadere regelen worden vastgesteld door de Koning.

In deze mededeling vermeldt de werkgever daarenboven de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

§ 2bis. Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, 1°, en van de bij § 2, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische redenen mededelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een stelsel van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

§ 3. De in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie werkdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, moet de week waarin er gewerkt wordt, ten minste twee werkdagen omvatten. Bij ontstentenis hiervan, wordt de duur van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door de bepalingen van § 2 die van toepassing zijn op de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dit is eveneens het geval wanneer de regeling wordt beheerst door een koninklijk besluit genomen met toepassing van § 1.

Wanneer de in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie werkdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden. [De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever gezonden bij een ter post aangetekende brief aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is of op elektronische wijze waarvan de nadere regelen worden vastgesteld door de Koning.

In deze mededeling vermeldt de werkgever daarenboven de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

§ 2bis. Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, 1°, en van de bij § 2, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische redenen mededelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een stelsel van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

§ 3. De in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie werkdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, moet de week waarin er gewerkt wordt, ten minste twee werkdagen omvatten. Bij ontstentenis hiervan, wordt de duur van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door de bepalingen van § 2 die van toepassing zijn op de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dit is eveneens het geval wanneer de regeling wordt beheerst door een koninklijk besluit genomen met toepassing van § 1.

Wanneer de in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie werkdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden. [De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par pli recommandé à la poste adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise ou par voie électronique dont les modalités sont fixées par le Roi.

Dans cette communication, l'employeur mentionne en outre les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

§ 2bis. Le jour même de la notification prévue au § 1^{er}, alinéa 2, 1^o, et de la notification prévue au § 2, alinéa 2, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

§ 3. Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1^{er} et 2 peut être instauré pour une durée de trois mois au maximum s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximum de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. Le Roi peut déroger à cette disposition, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, lorsque, par suite de circonstances exceptionnelles, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de trois mois. Lorsque le régime de travail à temps réduit comporte moins d'une semaine de travail sur deux, la semaine où il est travaillé doit comporter au moins deux jours de travail. A défaut, la durée du régime de travail à temps réduit est régie par les dispositions du § 2 applicables à la suspension totale de l'exécution du contrat de travail. Il en est ainsi lorsque le régime est régi par un arrêté royal pris en application du § 1^{er}.

Lorsqu'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines, le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1^{er} et 2 peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par pli recommandé à la poste adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise ou par voie électronique dont les modalités sont fixées par le Roi.

Dans cette communication, l'employeur mentionne en outre les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

§ 2bis. Le jour même de la notification prévue au § 1^{er}, alinéa 2, 1^o, et de la notification prévue au § 2, alinéa 2, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.

§ 3. Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1^{er} et 2 peut être instauré pour une durée de trois mois au maximum s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximum de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. Le Roi peut déroger à cette disposition, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, lorsque, par suite de circonstances exceptionnelles, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de trois mois. Lorsque le régime de travail à temps réduit comporte moins d'une semaine de travail sur deux, la semaine où il est travaillé doit comporter au moins deux jours de travail. A défaut, la durée du régime de travail à temps réduit est régie par les dispositions du § 2 applicables à la suspension totale de l'exécution du contrat de travail. Il en est ainsi lorsque le régime est régi par un arrêté royal pris en application du § 1^{er}.

Lorsqu'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines, le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1^{er} et 2 peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas

ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, een maximumtermijn vastleggen voor deze regeling van gedeeltelijke arbeid.

§ 3bis. De Koning kan bepalen wat voor de toepassing van dit artikel en de uitvoeringsbesluiten ervan onder het opnieuw invoeren gedurende een volledige arbeidsweek van de regeling van volledige arbeid, wordt verstaan.

§ 3ter. Na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning, per jaar, de duur beperken van de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van de regelingen van gedeeltelijke arbeid, geregeld door of krachtens dit artikel.

§ 3quater. Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de verplichting opleggen de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk mede te delen aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Hij bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling.

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 50, derde lid.

§ 4. Gedurende de bij dit artikel bedoelde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de werkman het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

§ 5. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van §§ 1 of 2 van dit artikel na te leven.

§ 5bis. Telkens de werkgever, tijdens een periode van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van een regeling van gedeeltelijke arbeid, die overeenkomstig de bepalingen van de §§ 1 en 2, werd medegedeeld, het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen vermindert of één of meer dagen waarop voorheen niet werd gewerkt door één of meer andere vervangt, zonder ze te vermeerderen, is hij verplicht uiterlijk de eerste werkdag die volgt op de

ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, een maximumtermijn vastleggen voor deze regeling van gedeeltelijke arbeid.

§ 3bis. De Koning kan bepalen wat voor de toepassing van dit artikel en de uitvoeringsbesluiten ervan onder het opnieuw invoeren gedurende een volledige arbeidsweek van de regeling van volledige arbeid, wordt verstaan.

§ 3ter. Na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning, per jaar, de duur beperken van de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van de regelingen van gedeeltelijke arbeid, geregeld door of krachtens dit artikel.

§ 3quater. Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de verplichting opleggen de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk mede te delen aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Hij bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling.

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 50, derde lid.

§ 4. Gedurende de bij dit artikel bedoelde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de werkman het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

§ 5. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van §§ 1 of 2 van dit artikel na te leven.

§ 5bis. Telkens de werkgever, tijdens een periode van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van een regeling van gedeeltelijke arbeid, die overeenkomstig de bepalingen van de §§ 1 en 2, werd medegedeeld, het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen vermindert of één of meer dagen waarop voorheen niet werd gewerkt door één of meer andere vervangt, zonder ze te vermeerderen, is hij verplicht uiterlijk de eerste werkdag die volgt op de

de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, fixer une limite maximale à ce régime de travail à temps réduit.

§ 3bis. Le Roi peut déterminer ce qu'il faut entendre par rétablissement du régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail pour l'application du présent article et de ses arrêtés d'exécution.

§ 3ter. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, limiter la durée, par année, des périodes de suspension totale de l'exécution du contrat et des régimes de travail à temps réduit régis par ou en vertu du présent article.

§ 3quater. Sur avis de la commission paritaire ou du Conseil national du Travail, le Roi peut imposer l'obligation de communiquer immédiatement au bureau du chômage de l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Il détermine les modalités de cette communication.

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 50, alinéa 3.

§ 4. Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat de travail ou de travail à temps réduit visées au présent article, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

§ 5. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de chômage initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions des §§ 1^{er} et 2 du présent article.

§ 5bis. Chaque fois qu'au cours d'une période de suspension totale de l'exécution du contrat ou d'un régime de travail à temps réduit notifiés conformément aux dispositions des §§ 1^{er} et 2, l'employeur diminue le nombre de journées de chômage initialement prévu ou qu'il procède au remplacement d'un ou de plusieurs jours précédemment chômés par un ou plusieurs autres sans en augmenter le nombre, il est tenu de communiquer par écrit au [bureau du chômage] de l'Office national

de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, fixer une limite maximale à ce régime de travail à temps réduit.

§ 3bis. Le Roi peut déterminer ce qu'il faut entendre par rétablissement du régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail pour l'application du présent article et de ses arrêtés d'exécution.

§ 3ter. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, limiter la durée, par année, des périodes de suspension totale de l'exécution du contrat et des régimes de travail à temps réduit régis par ou en vertu du présent article.

§ 3quater. Sur avis de la commission paritaire ou du Conseil national du Travail, le Roi peut imposer l'obligation de communiquer immédiatement au bureau du chômage de l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Il détermine les modalités de cette communication.

L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 50, alinéa 3.

§ 4. Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat de travail ou de travail à temps réduit visées au présent article, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

§ 5. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de chômage initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions des §§ 1^{er} et 2 du présent article.

§ 5bis. Chaque fois qu'au cours d'une période de suspension totale de l'exécution du contrat ou d'un régime de travail à temps réduit notifiés conformément aux dispositions des §§ 1^{er} et 2, l'employeur diminue le nombre de journées de chômage initialement prévu ou qu'il procède au remplacement d'un ou de plusieurs jours précédemment chômés par un ou plusieurs autres sans en augmenter le nombre, il est tenu de communiquer par écrit au [bureau du chômage] de l'Office national

inwerkingtreding van deze wijzigingen, het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is schriftelijk op de hoogte te brengen van:

1° hetzij van het aantal betrokken werklieden wanneer deze wijzigingen betrekking hebben op een afdeling van de onderneming, hetzij, in de andere gevallen, van de naam, voornamen en het adres van de werkloos gestelde werklieden;

2° de data waarop deze werklieden werkloos zullen zijn.

Deze wijzigingen kunnen eveneens worden meege-deeld op elektronische wijze, waarvan de nadere regelen worden vastgesteld door de Koning.

Het eerste lid is niet van toepassing ingeval een ver-plichting tot mededeling bestaat met toepassing van de bepalingen van § 3^{quater}.

§ 6. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving wordt aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele kennisgeving aan de werklieden mededeling doet, en indien hij ten minste zeven dagen vóór het verstrijken van de bij of krachtens § 1, § 2, eerste lid en § 3, eerste lid, bepaalde periodes de regeling van volledige arbeid opnieuw invoert.

Mededeling van de aanplakking of van de individu-ele kennisgeving moet in de bij § 2, vijfde lid, bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden.

§ 7. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van §§ 1, 2 en 5 betreffende de formaliteiten van kennisgeving, is gehouden aan de werkmán zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij of ter uitvoering van § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de werkmán te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

inwerkingtreding van deze wijzigingen, het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is schriftelijk op de hoogte te brengen van:

1° hetzij van het aantal betrokken werklieden wanneer deze wijzigingen betrekking hebben op een afdeling van de onderneming, hetzij, in de andere gevallen, van de naam, voornamen en het adres van de werkloos gestelde werklieden;

2° de data waarop deze werklieden werkloos zullen zijn.

Deze wijzigingen kunnen eveneens worden meege-deeld op elektronische wijze, waarvan de nadere regelen worden vastgesteld door de Koning.

Het eerste lid is niet van toepassing ingeval een ver-plichting tot mededeling bestaat met toepassing van de bepalingen van § 3^{quater}.

§ 6. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving wordt aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele kennisgeving aan de werklieden mededeling doet, en indien hij ten minste zeven dagen vóór het verstrijken van de bij of krachtens § 1, § 2, eerste lid en § 3, eerste lid, bepaalde periodes de regeling van volledige arbeid opnieuw invoert.

Mededeling van de aanplakking of van de individu-ele kennisgeving moet in de bij § 2, vijfde lid, bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden.

§ 7. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van §§ 1, 2 en 5 betreffende de formaliteiten van kennisgeving, is gehouden aan de werkmán zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij of ter uitvoering van § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de werkmán te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

de l'emploi du lieu où est située l'entreprise et au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la prise de cours de ces modifications:

1° soit le nombre d'ouvriers concernés dans les cas où ces modifications concernent une section de l'entreprise, soit, dans les autres cas, les nom, prénoms et adresse des ouvriers mis en chômage;

2° les dates auxquelles ces ouvriers seront en chômage.]

Ces modifications peuvent également être faites par voie électronique dont les modalités sont fixées par le Roi.

L'alinéa premier n'est pas applicable lorsqu'une obligation de communication existe en application des dispositions du § 3^{quater}.

§ 6. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les ouvriers par affichage ou par notification individuelle, et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins sept jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1^{er}, § 2, alinéa 1^{er}, et § 3, alinéa 1^{er}.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 2, alinéa 5.

§ 7. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux §§ 1^{er}, 2 et 5, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues par ou en exécution des § 1^{er}, § 2, alinéas 1^{er}, et § 3, alinéa 1^{er}, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

de l'emploi du lieu où est située l'entreprise et au plus tard le premier jour ouvrable qui suit la prise de cours de ces modifications:

1° soit le nombre d'ouvriers concernés dans les cas où ces modifications concernent une section de l'entreprise, soit, dans les autres cas, les nom, prénoms et adresse des ouvriers mis en chômage;

2° les dates auxquelles ces ouvriers seront en chômage.]

Ces modifications peuvent également être faites par voie électronique dont les modalités sont fixées par le Roi.

L'alinéa premier n'est pas applicable lorsqu'une obligation de communication existe en application des dispositions du § 3^{quater}.

§ 6. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les ouvriers par affichage ou par notification individuelle, et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins sept jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1^{er}, § 2, alinéa 1^{er}, et § 3, alinéa 1^{er}.

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 2, alinéa 5.

§ 7. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux §§ 1^{er}, 2 et 5, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues par ou en exécution des § 1^{er}, § 2, alinéas 1^{er}, et § 3, alinéa 1^{er}, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 3^{quater} is verplicht aan de werkman zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in § 3^{quater} bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de werkman, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon te betalen waarvan de Koning het bedrag bepaalt. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 3^{quater} is verplicht aan de werkman zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in § 3^{quater} bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de werkman, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon te betalen waarvan de Koning het bedrag bepaalt. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 3^{quater} est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 3^{quater}, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par rémunération normale pour l'application du présent alinéa.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1^{er} et 3, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer à l'ouvrier, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le Roi détermine le montant. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 3^{quater} est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 3^{quater}, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par rémunération normale pour l'application du présent alinéa.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1^{er} et 3, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer à l'ouvrier, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le Roi détermine le montant. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.